

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.2 (477)

Д. А. Чижов

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правового забезпечення
Військового інституту Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
асистент кафедри загальноправових дисциплін
Інституту управління і права Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті розкрито проблеми основних засад припинення трудових правовідносин. Проаналізовано чинне трудове законодавство України, виявлено його недоліки, що створюють проблеми під час розірвання трудового договору. Правовими підставами припинення трудових правовідносин є юридичні факти, що включають двостороннє вираження учасників трудових правовідносин або одностороннє вираження одного з них за певних обставин.

Ключові слова: трудовий договір, припинення трудових правовідносин, підстави, юридичний факт.

Постановка проблеми. Чинний Кодекс законів про працю всебічно врегулює питання укладення трудового договору, але водночас підстави, які стосуються припинення трудового договору, залишаються недостатньою мірою врегульованими. Зокрема, варто зазначити таке: відсутня систематизація всіх можливих випадків припинення трудових правовідносин, відповідно, їх законодавчого закріплення як необхідних гарантій здійснення особою свого права на працю в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням порядку припинення трудових правовідносин присвячені праці таких науковців: В. Прокопенко, Н. Хуторян, П. Пилипенко.

Питанням, які стосуються припинення трудового договору, присвячена велика кількість наукових праць (зокрема, таких учених, як Н. Болотіна, В. Венедиктов, С. Глазько, В. Жернаков, В. Ротань, С. Прилипко, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші). Зважаючи на це, варто зазначити, що не досить розкритими та дослідженими залишаються засади припинення трудових правовідносин.

Метою статті є аналіз поняття та засад припинення трудових правовідносин, а також підстав припинення трудового договору та пошук шляхів його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Варто розпочати з того, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають унаслідок укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів і працевлаштуванням громадян.

Трудові правовідносини – складне явище. Вони охоплюють цілий ряд окремих правовідносин, які в кожному конкретному випадку можуть мати самостійне значення і розглядатися як окремі правовідносини. Проте галузева специфіка може найбільш повно виявитися лише в їх єдності та взаємозв'язку як трудових правовідносин загалом.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудова. «Ці правовідносини, – зазначає В. Прокопенко, – у науці трудового права визначають, спираючись на легальне визначення трудового договору, що міститься в ст. 21 Кодексу законів про працю України».

Тобто це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець зі свого боку зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1, с. 94–95].

Реалізуючи право на працю, особа вступає у трудові правовідносини з роботодавцем. Різниця між трудовими правовідносинами й іншими відносинами, що діють у процесі праці, полягає в тому, що:

а) трудові правовідносини обов'язково настають із фактом початку роботи, тоді як інші правовідносини (наприклад, із притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, з розгляду трудових спорів) можуть для працівника не виникнути зовсім; б) суб'єкти трудових правовідносин завжди є суб'єктами трудового права, тоді як не всі суб'єкти трудового права є суб'єктами трудових правовідносин. Наприклад, ними не є трудові колективи, профспілкові органи, органи влади та місцевого самоврядування, органи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, органи з розгляду трудових спорів [2, с. 132–133].

Підставами для припинення трудового договору можуть бути лише ті обставини, які закріплені на законодавчому рівні.

Отож підставами припинення трудового договору, відповідно до статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс), є такі: 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 Кодексу), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвер-

тої статті 119 цього Кодексу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 Кодексу), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 Кодексу) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 Кодексу); 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили обвинувального вироку суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження цієї роботи; 8) укладення трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 9) з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»; 10) підстави, передбачені контрактом; 11) підстави, передбачені іншими законами [3].

Основні прояви юридичної свободи праці працівників були і є предметом дослідження фахівців у сфері трудового права. Припинення трудових правовідносин передбачає свободу вибору цього варіанта поведінки сторонами трудового договору. Як працівник, так і роботодавець мають право самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи поновлювати трудові правовідносини. Завдання трудового законодавства – збалансувати взаємовідносини цих суб'єктів трудового права так, щоб вони не обмежували один одного свободу такого вибору. «Трудове право, – зазначає В. Жернаков, – регулює відносини, що виникають не з примусової праці, а характеризуються свободою праці. За його нормами працівник може вільно укласти і в будь-який який час розв'язати трудовий договір; він не обмежений у виборі підприємства; під час цього договору працедавець не може вимагати виконання роботи, не передбаченої останнім». Отже, для працівника свобода припинення трудових правовідносин означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів,

знань і намірів. Він може працювати на обраному ним підприємстві, в установі чи організації або взагалі не працювати ніде. Для роботодавця свобода припинення трудових правовідносин означає можливість вибрати для виконання певної роботи найбільш придатного працівника з огляду на його ділові та кваліфікаційні якості. «Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна із сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами» [4, с. 383].

Трудове законодавство України, регулюючи підстави припинення трудових правовідносин, спрямоване на захист права на працю фізичних осіб і створення умов задля стійких трудових відносин [5, с. 354–355].

На сайті Міністерства юстиції України міститься роз'яснення щодо підстав припинення трудового договору, де зазначено, що за угодою сторін може припинятись як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору можливе в будь-який час, коли між власником або уповноваженим ним органом і працівником досягнуто угоди про припинення трудового договору. У цьому разі така пропозиція може надходити як від власника або уповноваженого ним органу, так і від працівника. Якщо з поданою однією із сторін пропозицією про припинення трудового договору погоджується друга сторона, то вважається, що сторони досягли угоди про припинення трудового договору і працівник звільняється з роботи.

У разі відсутності згоди кожної сторони на пропозицію іншої розірвання трудового договору проводиться за ініціативою працівника чи за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.

У науці трудового права основна увага приділяється дослідженню підстав виникнення трудових правовідносин і значно менше – аналізу юридичних фактів, що їх припиняють. Це пояснюється зазвичай тим, що як в основі виникнення, так і в основі припинення трудових правовідносин лежать ті самі юридичні факти [6, с. 286]. З цим не можна не погодитись, оскільки, встановлюючи підстави припинення трудового договору, законодавство регулює трудові правовідносини, що вже склалися. Ба більше: Л. Гінцбург уважав, що основна маса таких, які виходять від держави, юридичних норм спрямована на регулювання юридичних

відносин. Це норми, мета яких за задумом законодавця полягає виключно (або частково) у зміні або припиненні вже наявних правовідносин. Ця обставина накладає відомий відбиток на форму і порядок волевиявлень, що породжують припинення трудових правовідносин [7, с. 20–24].

Юридичними підставами припинення трудових правовідносин виступають юридичні факти, що містять у собі двостороннє волевиявлення учасників трудових правовідносин ((п. 1 ст. 36 КЗпП України) чи одностороннє волевиявлення одного з них (ст. ст. 38–41 КЗпП України) за певних обставин. Є випадки, коли підставами припинення трудових правовідносин є волевиявлення (юридичний акт) уповноваженого суб'єкта (третьої особи), який не виступає стороною трудових правовідносин. Зокрема, трудові правовідносини припиняються: а) на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45 КЗпП України); б) у разі набрання законної сили обвинувального вироку суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі (п. 7 ст. 36 КЗпП України), або направлення його за постановою суду до лікувально-трудоного профілакторію (ст. 37 КЗпП України); в) у разі призову чи вступу працівника на військову службу, або направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП України).

З огляду на особистий характер трудових правовідносин останні, звичайно, припиняються у зв'язку зі смертю працівника чи роботодавця (фізичної особи) або визнанням його померлим у встановленому законом порядку. Припиняються вони також у зв'язку з визнанням роботодавця (юридичної особи) ліквідованим у встановленому законом порядку за умови відсутності правонаступництва [8, с. 127–128].

За правовими наслідками юридичні факти поділяють на правовстановлюючі, правозмінюючі, правоприпиняючі. Підставами припинення трудового договору є правоприпиняючі юридичні факти. Одні правоприпиняючі юридичні факти виникають як результат волі певних суб'єктів: коли одна із сторін трудового договору чи обидві сторони, чи третя особа, яка не виступає стороною трудового договору, однак відповідно до закону наділена правом вимоги припинити трудовий договір, проявляє таку ініціативу. Традиційно такі юридичні факти називають діями. Інші зумовлюють припинення трудового договору незалежно від волі таких суб'єктів. Ці юри-

дичні факти в загальній теорії та галузевих юридичних науках позначають поняттям події.

Можна виділити такі юридичні факти, які становлять перелік подій, що зумовлюють припинення трудового договору:

- 1) смерть працівника, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення його померлим;
- 2) смерть роботодавця – фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім чи оголошення його померлим;
- 3) закінчення терміну дії трудового договору;
- 4) визнання працівника недієздатною особою;
- 5) невідповідний виконуваний роботі чи обійманій посаді стан здоров'я працівника;
- 6) досягнення працівником граничного віку [9, с. 383].

Н. Кохан у своїй статті щодо окремих аспектів трудових правовідносин згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України та ст. 38 КЗпП України сформувала такі висновки:

- 1) пенсійний вік не є підставою для звільнення працівників;
- 2) для припинення трудових відносин згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України між роботодавцем і працівником повинна бути досягнута єдність думки про необхідність і можливість припинення трудового договору. Якщо відсутня угода про припинення трудового договору, угода про строк припинення втрачає зміст;
- 3) припиненню трудових відносин з ініціативи працівника повинно передувати письмове попередження працівником роботодавця за два тижні про намір звільнитися, і в усіх випадках подана заява має бути добровільним волевиявленням працівника;
- 4) суддям під час розгляду справ про незаконне звільнення працівника згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України та його поновлення на роботі треба в судовому засіданні встановлювати факт взаємної домовленості про звільнення та дату такого звільнення;
- 5) через недоведення в судовому порядку факту взаємної домовленості про звільнення і за подальшого відкликання заяви про звільнення працівником чи вчинення ним дій, які підтверджують відсутність добровільної у нього волі звільнитися, цю заяву треба вважати

такою, що написана під психологічним тиском [10, с. 70].

Висновки і пропозиції. Підсумовуючи викладене, треба зазначити, що чинний Кодекс всебічно врегульовує питання укладення трудового договору, але водночас підстави, які стосуються припинення трудового договору, залишаються недостатньою мірою врегульованими. Тобто відсутня систематизація всіх можливих випадків припинення трудових правовідносин, а відповідно – їх законодавчого закріплення як необхідних гарантій здійснення особою свого права на працю.

Список використаної літератури:

1. Пилипенко П., Буряк В., Козак З. Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. вищ. 2014. 5-е вид., переробл. і допов. 552 с.
2. Ярошенко О., Прилипко С., Слюсар А. та ін. Трудове право: підручник / За заг. ред. О. Ярошенка. 2-е вид. переробл. і допов. 2017. 560 с.
3. Кодекс законів про працю: Закон України № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Глазько С. Основні засади припинення трудових правовідносин. *Вісник Національного університету внутрішніх справ*. 2004. Вип. 27. С. 383–386.
5. Актуальні питання реформування правової системи України: зб. наук. ст. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конференції (м. Луцьк, 30–31 травня 2008 р). 2008. 618 с.
6. Вісник Академії правових наук України: зб. наук. пр. / Редкол.: В. Тацій та ін. 2011. № 3 (66). 328 с.
7. Гинцбург Л. Социалистическое трудовое правоотношение. *Трудовое право*. 1977. С. 104–119.
8. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22–23 квітня 2009 р.). 2009. 460 с.
9. Вісник Львівського університету. Серія: «Юридична». 2003. № 38. 616 с.
10. Кохан Н. Окремі аспекти трудових правовідносин згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП України та ст. 38 КЗпП України. *Юридична Україна*. 2016. № 9–10. С. 66–71.

Чижов Д. А. Основные принципы прекращения трудовых правоотношений

В статье раскрыты проблемы основных принципов прекращения трудовых правоотношений. Проанализированы действующее трудовое законодательство Украины, выявлены его недостатки, которые создают проблемы при расторжении трудового договора. Правовыми основаниями прекращения трудовых правоотношений являются юридические факты, которые включают двустороннее выражение участников трудовых правоотношений или одностороннее выражение одного из них при определенных обстоятельствах.

Ключевые слова: *трудовой договор, прекращение трудовых правоотношений, основания, юридический факт.*

Chyzhov D. A. Basic principles for termination of labor relations

Problems of the main grounds of termination of labor legal relations are detected in this article. Current labor legislation of Ukraine are analyzed, its disadvantages are founded, which creates problems in case of termination of employment agreement. Legal grounds for termination of labor legal relations are legal facts, which include bilateral expression of the participants in labor legal relations or the unilateral expression one of them under certain circumstances.

Key words: *employment agreement, termination of labor legal relations, grounds, legal fact.*